

CONSTRUIR LA SALUD LABORAL EN EL FUTURO

Un equipo de personas de la Universidad Pompeu Fabra, de CCOO e ISTAS ha elaborado un documento, enmarcado dentro de la publicación 'Anuario socio laboral' de 2012 que edita la Fundación 1º de Mayo, y el que se reflexiona sobre los retos clave de la salud laboral en España. Debido a que es de gran interés, nos ha parecido oportuno reflejar un extracto de los fragmentos más interesantes:

El objetivo del citado documento ha sido el plantear la urgente necesidad de que los sindicatos y otras organizaciones sociales construyan una salud laboral que vaya más allá del modelo tradicional de conocimiento e intervención actualmente dominantes. Y concretamente se han centrado en tres aspectos principales:

1º. Se realiza una crítica de la salud laboral actual, considerándola "tradicional y restrictiva", y que apenas tiene en cuenta la organización del trabajo y las relaciones de empleo, que oculta o no estudia suficientemente temas como el "trabajo doméstico", tachándolo como precario, de baja calidad, irregular o sin remuneración, con escaso o nulo acceso a la seguridad social y una limitada capacidad para organizarse y conseguir que se hagan efectivas las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos, o la "precariedad laboral", la cual incrementa el riesgo de tener más accidentes de trabajo, generar enfermedades de origen laboral y tener una peor salud mental.

Por otro lado consideran que las desigualdades de salud vienen dadas también por las diferencias de poder entre los trabajadores, ya que determinan, por ejemplo, qué tipo de trabajadores tendrán más posibilidades de ser despedidos, cuales estarán sometidos a un contrato precario, o quienes estarán expuestos a factores de riesgo que crean enfermedad y perjudican la salud. Por ejemplo, en varios estudios efectuados en Cataluña, se ha visto cómo las mujeres de la limpieza padecen con una frecuencia tres veces mayor de "mala salud" que aquellas que realizan trabajos no manuales.

Al mismo tiempo que se critica que la noción de salud laboral y prevención de los y las profesionales de la prevención suele adaptarse a las necesidades de la empresa, lo cual refuerza la dominación del capital sobre el trabajo. De hecho, muchos estudios han documentado que estos profesionales han retenido información, mentido, distorsionado resultados, o usado

métodos inadecuados en beneficio de los intereses de sus empresas.

2º. Se plantea la importancia que tiene para la salud laboral la puesta en práctica de políticas sociales y laborales neoliberales. En este sentido, se hace una valoración de las consecuencias que va a tener la reciente reforma laboral aprobada por el gobierno del PP, concretamente:



❖ Aumento del desempleo: Uno de cada 5 parados europeos es español y la reforma laboral empeorará la situación. El desempleo produce una incontable "cascada" de efectos negativos: paraliza carreras profesionales, reduce la autoestima personal, genera riesgos que dañan la salud, y aumenta la probabilidad de enfermar. El estrés crónico produce graves problemas de salud como la depresión (3 veces más que en quienes trabajan), "engancharse" a drogas, padecer enfermedades cardiovasculares, morir prematuramente o suicidarse.

❖ Aumento de la precariedad laboral y el empleo informal: Junto a los "desempleados oficiales" hay cientos de miles de parados encubiertos (dejan de buscar trabajo), subempleados (quieren trabajar más horas o buscan un trabajo más regular), múltiples formas de autoempleo marginal y empleo informal, factores todos ellos que repercutirán en la salud.

❖ Desarrollo de peores condiciones de trabajo: La mayoría de factores que favorecen el aumento de la flexibilidad interna de las empresas, aumentarán los factores de riesgo, lo cual se traduce en más accidentes de trabajo, problemas de salud y enfermedades.

Por otro lado en las empresas con procesos de ajustes de plantillas, se describen un empeoramiento de las condiciones, de los riesgos psicosociales y de la salud entre el colectivo superviviente.

❖ Menor participación en salud laboral. Un número reciente de estudios muestra la estrecha relación existente entre la participación de las trabajadoras y trabajadores y una mejor salud laboral, asociada con mejores prácticas de gestión de la prevención, de la que puede esperarse mejores resultados en salud y aún más si se hace a través de los sindicatos.

❖ Mayor "presentismo" laboral: El miedo a ser despedido, la precarización del empleo y el menor poder de los trabajadores favorecen la extensión del llamado "presentismo" laboral (la presencia de trabajadores en sus puestos de trabajo aún estando enfermos). El presentismo acarrea un mayor deterioro de la salud, pérdidas de bienestar, disminución del rendimiento, incremento de errores, más bajas y más largas a medio plazo.

❖ Aumento de la pobreza y la desigualdad Social: Estos factores son determinantes fundamentales que influyen en la aparición de muchas enfermedades y la presencia de desigualdades en salud. Por todo ello, la reducción de las desigualdades en salud y la mejora de la salud y la calidad de vida dependerá en gran medida de una mejora real en la equidad de oportunidades, y en la creación de empleo y que éste sea de calidad.

En definitiva las políticas neoliberales y en especial la reforma laboral significan un grave paso atrás que empeora las condiciones de empleo y trabajo que va a producir un significativo empeoramiento de la salud de la clase trabajadora.

3º. Se plantean algunos factores políticos relativos a las relaciones laborales y la participación que son claves para construir una salud laboral más efectiva y equitativa. Entre los que se encuentra la necesidad de una salud laboral más completa, que permita visibilizar procesos ocultos de enorme importancia, y que tome como base la experiencia y conocimiento de la población trabajadora, articulada a través de la representación sindical, para luego integrarla junto al conocimiento de expertos y técnicos.

Para descarga del documento en:

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=9569>

LA ASESORÍA RESPONDE



En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se debe intentar alcanzar acuerdos concretos en los que se incluyan los plazos de ejecución, para que no se alarguen los temas en el tiempo, recogiendo por escrito toda la información y los temas tratados en las actas de reunión.

Soy delegado de prevención en una empresa del sector de la industria que la que se cuenta con Comité de Seguridad y Salud (CSS) y el pasado mes, la empresa nos convocó a los delegados de prevención, para la celebración de una reunión ordinaria del CSS.

Con antelación a la fecha de la reunión, la representación de los trabajadores comunicamos a la empresa la asistencia de un Técnico de prevención perteneciente a la Asesoría de Salud Laboral de CCOO, en calidad de asesor nuestro. Su asistencia estaba motivada para tratar un punto concreto de la reunión, pero sin embargo los delegados de prevención queríamos que el Técnico permaneciera en calidad de asesor a lo largo de toda la reunión. El caso es que cuando iba a dar comienzo la reunión la empresa informa que pretende cambiar el orden del día, alegando que quieren tratar en primer lugar el tema por el que se ha llamado a el técnico del sindicato y una vez tratado ese asunto que abandone el CSS, ya que la empresa no quiere que el técnico que nos asesoraba estuviera a lo largo de toda la reunión.

Debido a que la representación de los trabajadores no está de acuerdo con esto, la reunión no tiene lugar y se decide plantear consulta a Inspección de Trabajo en este sentido, la cuestión que se planteó fue: ¿Los técnicos de prevención ajenos a la empresa, pueden intervenir a lo largo de toda la reunión en el seno del Comité de Seguridad y Salud si así lo solicita alguna de las partes, o en su defecto tan sólo para

un tema concreto y justificado?

Y la respuesta por parte de la Inspección de trabajo ha sido la siguiente:

"La asistencia de técnicos de prevención ajenos a la empresa en calidad de asesores, viene regulada en el artículo 38.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, donde se establece que pueden participar, con voz pero sin voto -entre otros- técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

En este sentido no hay ningún condicionamiento para su participación, de tal forma que si lo solicita previamente cualquier parte que sea miembro del Comité, el técnico podrá estar presente a lo largo de toda la reunión.

Es razonable entender que el técnico participe durante todo el tiempo que dure la reunión. No tendría sentido impedir su asistencia cuando la normativa no impone ninguna salvedad, señalando solamente que podrá intervenir pero no podrá votar.

La propia dirección General de Trabajo en la consulta de 20 de enero de 2004 significa que este apartado del artículo 38.2 debe ser interpretado de forma amplia y no restrictiva, lo cual es coherente con lo dispuesto en el artículo 38.1 que define al Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales."

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS

www.castillayleon.ccoo.es
www.foremcyl.es



PUBLICACIONES


“Integración de la seguridad vial en la prevención de riesgos laborales: Percepciones y opiniones”

Para CCOO, la seguridad vial no es una cuestión ajena a su acción sindical. Por eso con esta publicación se ha querido incidir de una manera novedosa, en nuestra actuación en la prevención de la siniestralidad laboral vial. Por una parte se ha pretendido conocer la visión de la seguridad vial laboral que hay desde nuestra propia organización y la que tienen los trabajadores, así como los principales agentes que intervienen en la materia, a través de un trabajo de campo para conocer la percepción que sobre esta cuestión tienen trabajadores, delegados de prevención de CCOO y representantes de organismos públicos y privados, y por otra parte se ha elaborado un análisis sindical de los resultados del trabajo de campo que se formula mediante unas conclusiones y unos anexos específicos para aquellas cuestiones que han suscitado mayor interés. Además de los resultados y conclusiones, se abordan algunas propuestas preventivas y se trazan las líneas para el desarrollo de una campaña sindical de sensibilización

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

JORNADA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE 2012

“Juventud sin empleo, sociedad sin futuro”

Por quinto año consecutivo, sindicatos de todo el mundo se han movido una vez más para reclamar un Trabajo Decente. Este año la movilización se ha dirigido a denunciar la situación de 75 millones de jóvenes de todo el mundo que se encuentran en estos momentos sin trabajo, y para reclamar un empleo y la mejora de condiciones para los jóvenes.

En España hay 2.580.600 menores de 35 años que están en situación de desempleo. De manera que hay miles de jóvenes que no tienen ninguna posibilidad ni de encontrar trabajo, ni de acceder a la educación y formación que les permitiría estar preparados para trabajar en el futuro, y lo que es peor aún si cabe, hay otros muchos que están atrapados en un trabajo informal o precario.

Y es que en lo que concierne a la salud laboral, y en el caso concreto de Castilla y León, los trabajadores de entre 16 y 24 años, tienen 3,7 veces más riesgo de tener un accidente laboral que los trabajadores de mayor edad, afectando en mayor medida a los hombres e inmigrantes. Acumulándose la accidentabilidad en los trabajadores no cualificados y en los de menor experiencia, (el 20% los sufrieron trabajadores con una antigüedad inferior a 3 meses) y en pequeñas y medianas empresas. La tónica general es que los empresarios no tienen en cuenta la vulnerabilidad de los jóvenes, no suministrándoles ni la formación, supervisión y protección necesarias para que lleven a cabo su trabajo de la mejor manera.

Estos datos muestran que las políticas del gobierno solo acentuarán más la desigualdad y la desregulación del mercado de trabajo y ponen de manifiesto la equivocada política económica que se está implementando y que necesita, por tanto, un cambio de dirección para compatibilizar medidas de reactivación de la economía con el equilibrio presupuestario.

Esta jornada ha servido para que CCOO exija a los gobiernos un trabajo decente y trabajo de calidad, y no un empleo a cualquier precio, que es lo que están proponiendo. Por esta razón CC.OO. de Castilla y León organizó manifestaciones y actos reivindicativos en todas las provincias con el fin de exigir unas condiciones laborales justas y humanas para todos los trabajadores del mundo.


JUVENTUD SIN EMPLEO, SOCIEDAD SIN FUTURO

Según los datos de la Unión Europea un trabajador joven tiene un accidente grave cada minuto y uno muere cada dos días.

NOTICIAS BREVES

La Asociación de Trabajadores Autónomos Dependientes de Castilla y León de COOO (Tradecyl) realizó la semana pasada una jornada sobre prevención de riesgos laborales en la que se trataron entre otros temas la organización preventiva del autónomo ante los riesgos psicosociales y la prevención de riesgos laborales y el Estatuto del Trabajo Autónomo.

Más de la mitad de las empresas no consideran el accidente de tráfico como un riesgo laboral. Los accidentes de tráfico en desplazamientos de trabajo (“in misión” o “in itinere”) originan la tercera parte de las muertes por accidentes laborales en España. Sin embargo, solo el 13% de las empresas tiene un plan de prevención en movilidad.

El pasado 10 de octubre se celebró el Día Mundial de la Salud Mental bajo el lema “La depresión, una crisis mundial”, una enfermedad que afecta a más de 350 millones de personas, y que con la actual situación económica el problema se ha acentuado más, ya que se ha producido un aumento del número de enfermedades mentales que se asocian al estrés provocado por la falta de trabajo y al gran deterioro del mercado laboral.

CCOO ha apoyado la concentración convocada por la Asociación de Afectados por el Amianto el pasado 9 de octubre que tuvo lugar en el mismo momento que se celebraba el juicio al que se enfrenta la empresa Uralita por la contaminación por amianto sufrida por las esposas de dos de sus extrabajadores al lavar su ropa de trabajo en el domicilio particular.

El estrés y el ambiente laboral merman la salud de los enfermeros. Ocho de cada diez profesionales de la enfermería padece estrés y el 90% considera que el ambiente laboral se ha deteriorado. Además, muchos profesionales manifiestan dolencias, perjuicios físicos y otros problemas como tensión muscular, nerviosismo, temor o angustia, o trastornos del sueño, etc.

Un tribunal no ve acoso sexual en besos y tocamientos indeseados. La Audiencia de Madrid absuelve a un jefe que daba palmadas en las nalgas y se rozaba con dos empleadas porque no aprecia propósito sexual, sino sentimental.

Se crea “Silkosis”, la primera asociación de nuevos afectados por la silicosis en el País Vasco. CCOO ha apoyado y animado la iniciativa, como ocurrió en su día con los afectados por exposición al amianto.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

■ **Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña por la que se considera el Síndrome de “burnout”, (estar quemado) de una trabajadora social como accidente de trabajo y se impone un recargo de prestaciones del 30% por falta de medidas de seguridad.**

La trabajadora había venido prestando sus servicios como Educadora Social desde el año 1989, desarrollando su trabajo de forma efectiva y con la formación adecuada para su puesto. En el 2000 la empresa trasladó a la afectada a otro centro donde eran frecuentes los episodios de violencia física o psicológica, así como situaciones con mucha implicación emocional, para las que la trabajadora no había sido formada. Aunque había otras vacantes para las que la trabajadora sí estaba capacitada, éstas le eran denegadas por la empresa, que las cubría con otras personas. Durante la prestación de servicios en este centro, la trabajadora se hallaba en situación de “tensión” a causa del esfuerzo emocional que le suponía.

Después de cuatro años la empresa accede a trasladarla a otro centro, sin embargo en ese momento la trabajadora ya presentaba un importante deterioro psicológico, por lo que permaneció en situación de Incapacidad Temporal (IT) durante 18 meses, por presentar trastorno ansioso-depresivo, que le provocó un nivel de tensión emocional y agotamiento muy elevados. La trabajadora presentaba un cuadro comparable con el diagnóstico de “quemado” (burnout). En el mes de Junio de 2005 se elaboró para la empresa un Estudio Psicosocial, siguiendo el Método Istat-21, conduciendo que la demandante se hallaba expuesta a las dimensiones del riesgo psicosocial que pueden causar un cuadro de “quemado”.

La Sala de lo Social alega que los incumplimientos de la empresa son la falta de información y formación específica para el desarrollo del trabajo, ausencia de evaluación de riesgos psicosociales, inexistencia de control de la actividad de los empleados y falta de actividad preventiva. Por ello, existe un nexo causal entre el incumplimiento y el resultado dañoso.

■ **Orden EYE/803/2012, de 20 de septiembre, por la que se convocan para el año 2012 subvenciones públicas dirigidas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la adquisición, adaptación o renovación de equipos de trabajo e instalaciones industriales, así como a la realización de diversas acciones de fomento e incentivación de la integración de la gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeñas empresas y microempresas de Castilla y León (BOCYL de 3 de octubre).** Descarga: <http://ccooyj.es/boletines/2012/10/03/pdf/BOCYL-D031020129.pdf>

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: boicoot@cleon.ccoo.es